

---

## The Grasshopper Phenomenon: Studi Kasus Terhadap Profesional yang Sering Berpindah-pindah Pekerjaan

*Teddi Prasetya Yulianawan<sup>1)</sup> & Fathul Himam<sup>2)</sup>*

<sup>1)</sup>PT Asuransi Astra Buana- Jakarta

<sup>2)</sup>Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada- Jogjakarta

---

### *Abstract*

*This study was directed to explore the grasshopper phenomenon, the professional workers who always moved from job to jobs. It was intended to understand and explain why individual professional changed his/her jobs repeatedly. Qualitative research approach with case study as the research strategy was implemented. Based on the story revealed from the respondents, this research explained that the grasshoppers individuals moved from one job to another because of motivational factors (such as financial, willing to learn, willing to search more challenging jobs, etc), basic need factors (self-fulfillment and a need to share), and supporting factors (such as networking, family support, etc). This study showed that being a grasshopper served as a tool for achieving the vision, that is to fulfill the two basic needs (self fulfillment and a need to share).*

*Keywords: grasshopper, changing jobs, motivation, qualitative, case study*

Bekerja adalah bagian hidup yang penting bagi setiap orang. Sebagai makhluk yang dikaruniai berbagai kelebihan, manusia memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri dan tidak selalu bergantung pada orang lain. Dalam perkembangan hidupnya—mulai dari bayi, anak-anak, remaja, hingga dewasa—setiap orang nampaknya diproyeksikan untuk dapat hidup mandiri dan memenuhi kebutuhannya sendiri. Anak bersekolah di Taman Kanak-kanak yang baik, agar bisa masuk Sekolah Dasar (SD) yang bagus. Bersekolah di SD yang baik agar bisa masuk Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang baik pula. Begitu seterusnya hingga kuliah, seseorang diharapkan dapat meniti jalan hidupnya dengan menjalani berbagai hal yang akan memperlancar proses menuju kemandiriannya. Jika orang ditanya mengapa mereka ingin masuk perguruan tinggi yang terbaik, kebanyakan mereka tentu akan menjawab agar dapat memperoleh pekerjaan yang baik dengan lancar, sebab perguruan tinggi yang terbaik tentunya memiliki kualitas pendidikan terbaik disertai dengan jaringan yang

luas di berbagai bidang usaha, sehingga akan mempermudah proses mencari kerja.

Sebuah kenyataan bahwa keadaan negeri kita beberapa tahun terakhir ini tampaknya tidak sejalan dengan apa yang dicita-citakan orang. Berbagai krisis yang terjadi, membuat ketidakpastian seolah-oleh menjadi bagian dari keseharian. Krisis ekonomi, utamanya, mengguncangkan dunia usaha, yang dengan sendirinya mengurangi tempat yang tersedia bagi orang-orang untuk dapat bekerja. Krisis kepercayaan menjadikan perusahaan semakin selektif dalam memilih karyawannya. Salah memilih karyawan sama dengan menciptakan bom waktu bagi perusahaan, yang cepat atau lambat akan meledak dengan sendirinya dan menghancurkan perusahaan. Tidak dapat disangkal, hal ini menjadikan iklim kerja menjadi amat sulit. Begitu banyak pencari kerja tidak mendapat tempat yang dibutuhkannya. KOMPAS (2003) melaporkan, ribuan pencari kerja memenuhi sebuah pameran bursa kerja di Jakarta. Masih dari KOMPAS (2003), pemerintah hanya mampu menyediakan lapangan kerja sebanyak 600.000 orang pada tahun 2004. Padahal, pencari kerja tiap tahunnya bertambah sebesar 2,5 juta orang, sementara masih ada 9,1 juta orang lagi yang masih menganggur hingga tahun 2003. Bisa kita bayangkan, bagaimana kesenjangan yang terjadi antara ketersediaan lapangan pekerjaan dengan jumlah pencari kerja yang ada.

Ilustrasi ini menunjukkan akan ada kompetisi yang cukup ketat bagi tiap orang di negeri ini untuk memenuhi kebutuhannya untuk bekerja. Secara logika, pada kondisi yang seperti ini, orang tentunya akan mencari pekerjaan yang aman bagi mereka. Aman dalam arti terpenuhi kebutuhan hidupnya secara fisik (gaji yang cukup, fasilitas kesehatan memadai, dll) maupun aman dalam arti tidak ada kemungkinan untuk dikeluarkan dari pekerjaan. Pekerjaan yang tidak menjanjikan keamanan sama halnya dengan ketidakpastian lagi yang mereka peroleh.

Kompetisi persaingan dunia kerja yang amat ketat tersebut memunculkan satu fenomena menarik di kalangan para pekerja, yakni pekerja yang senang berpindah-pindah pekerjaan atau lebih dikenal masyarakat dengan istilah 'kutu loncat' atau *grasshopper*. Hal ini tentu saja unik, sebab terjadi bukan pada zaman yang mudah untuk memperoleh pekerjaan, melainkan justru pada saat begitu banyak orang kehilangan pekerjaan dan mati-matian mencari kerja. Para 'kutu loncat' ini tidak saja membuat heran para pencari kerja lain, tapi juga membuat pusing perusahaan yang terpaksa merelakan biaya yang sia-sia dikeluarkan mulai dari proses seleksi hingga berbagai pelatihan.

Beberapa orang yang tergolong 'kutu loncat' tadi memiliki alasan yang cukup beragam mengenai mengapa mereka melakukan hal itu. Ada yang mengatakan tidak cocok dengan

pekerjaan, tidak cocok dengan atasan ataupun rekan sekerja, hingga tidak merasa sesuai dengan gaji yang diperolehnya saat ini. Alasan-alasan tersebut memang nampak cukup masuk di akal dan sepertinya masih bisa dimaklumi oleh banyak orang, namun beberapa yang lain mengemukakan bahwa mereka tidak ingin terikat dengan satu pekerjaan seumur hidup, ingin bekerja selayaknya *part-timer* seterusnya, sampai mencari pijakan untuk dapat mendaki karir yang lebih tinggi. Kenyataannya, beberapa di antara para 'kutu loncat' tersebut memang ada yang karirnya terus naik seiring dengan kepindahannya—dari staf, supervisor, hingga manajer, bahkan direktur.

Fenomena 'kutu loncat' ini menarik untuk ditinjau dari dua sisi, individu dan organisasi atau perusahaan. Sisi individu, ada beberapa dampak yang mungkin timbul disebabkan kebiasaan seseorang untuk berganti-ganti pekerjaan. Antaranya adalah terkesan tidak loyal, tidak kompeten, serta gangguan terhadap struktur dan perkembangan hidup. Hal yang terakhir ini sangat mungkin terjadi, sebab setiap perubahan selalu membutuhkan tenaga ekstra guna menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru.

Sisi organisasi, seperti telah disebutkan di atas, kerugian tentu akan muncul dikarenakan biaya yang telah dikeluarkan dari mulai proses seleksi hingga pelatihan-pelatihan menjadi

terbuang percuma. Sisi lain, keluarnya seseorang dari organisasi pastilah akan merusak ritme kerja yang sedang berjalan secara keseluruhan (Noe et al., 2003). Kalaupun ada orang yang bisa menggantikan, tetap saja dibutuhkan waktu bagi orang baru tersebut untuk menyesuaikan diri dengan ritme yang ada. Akhirnya, kualitas pekerjaan dalam organisasi juga akan menurun yang bermuara pada memburuknya kualitas pelayanan terhadap pelanggan. Hal terakhir ini tentunya amat tidak menguntungkan, sebab dengan demikian tingginya tingkat ke luar masuk karyawan menimbulkan kerugian tidak saja pada biaya rekrutmen dan seleksi yang terbuang percuma, namun juga berkurangnya pendapatan perusahaan karena kehilangan pelanggan potensial akibat kualitas pelayanan yang buruk.

Studi pendahuluan dengan salah seorang yang sering berpindah-pindah pekerjaan menunjukkan adanya beberapa alasan yang menjadi dasar dari kepindahannya, seperti penghasilan yang kurang menentu atau kurang memadai, hubungan interpersonal di tempat kerja yang tidak menyenangkan, keinginan untuk mencari pengetahuan baru, hingga persoalan internal atau barangkali lebih tepat disebut dengan karakteristik personal yang memang cepat merasa bosan. Indikasi adanya faktor-faktor lain yang juga turut mendorong teraktualisasinya motivasi tersebut menjadi perilaku berpindah-pindah tampak juga pada studi pendahuluan. Faktor-faktor ini antara

lain seperti dukungan dari keluarga, informasi dari teman mengenai adanya lowongan pekerjaan lain, serta satu hal yang amat menarik yakni karakteristik personal.

Bisa dilihat sebenarnya, bahwa ada hal-hal yang tampaknya menjadi *content* dan *context*. Karakteristik personal dalam hal ini, bisa jadi merupakan konten atau faktor utama penyebab senangnya seseorang untuk berpindah-pindah pekerjaan. Faktor ini tentu tidak akan berkembang dengan sendirinya tanpa ada konteks yang tepat untuk muncul. Sebagai ilustrasi, seseorang yang memiliki karakteristik cepat bosan terhadap pekerjaannya, namun tidak mendapat dukungan dari keluarga atau tidak pernah memiliki teman yang selalu memberi informasi adanya lowongan kerja di luar belum tentu akan benar-benar menjadi orang yang senang berpindah-pindah pekerjaan. Tidak ada peluang untuk ke sana. Hanya karena ia berada pada tempat dan kondisi yang tepatlah, karakteristik pribadinya tersebut muncul menjadi perilaku yang tampak. Kedua hal inilah—*content* dan *context*—yang tampaknya menarik untuk diteliti lebih dalam, guna memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai mengapa seseorang senang berpindah-pindah pekerjaan. Dalam penelitian ini, faktor *content* difokuskan pada motivasi dan motif seseorang berpindah-pindah pekerjaan. Faktor *context* difokuskan pada faktor-faktor pendukung yang memungkinkan seseorang berpindah-pindah pekerjaan.

Motivasi seringkali didefinisikan sebagai suatu dorongan untuk bertindak dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku (Petri, 1981). Penjelasan ini memiliki kemiripan dengan milik Berry (1998) dengan penambahan pada faktor persistensi dari perilaku. Sementara Robbins (2003) menekankan pada proses munculnya intensitas, arah, dan persistensi dalam suatu usaha untuk meraih tujuan tertentu. Ketiga definisi ini sepakat dengan definisi-definisi lain yang menguraikan bahwa motivasi dapat dilihat melalui 3 komponen, yaitu intensitas, arah, dan persistensi.

Lebih jauh, Barrick dan kawan-kawan (2002) menjelaskan bahwa motivasi dapat diidentifikasi dengan pertama-tama mengidentifikasi tujuan-tujuan yang paling mendasar dan mengarahkan perilaku seseorang, kemudian menentukan dorongan, intensitas, dan persistensi yang memiliki asosiasi dengan tujuan-tujuan tersebut. Secara operasional, motivasi dapat diukur dengan melihat tujuan yang ingin dicapai oleh seseorang, bagaimana ia akan mencapai tujuan tersebut, seberapa keras ia akan berusaha, dan kapan akan berhenti (Meyer e al., 2004)

Motif menjadi alasan mengapa seseorang waktu mereka untuk mengerjakan sesuatu yang mereka inginkan (McClelland, 1987). Sebagai contoh, seseorang dengan motif berkuasa, bisa memiliki motivasi untuk bekerja keras mencari uang dengan cara yang halal,

motivasi untuk selalu dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi, atau berambisi untuk mendirikan perusahaan besar. Memiliki banyak uang berarti dapat melakukan apapun yang mereka inginkan, dihormati oleh orang lain, dan membeli apapun bahkan siapapun yang mereka mau. Menduduki jabatan tinggi berarti bisa memerintah orang lain sesuka mereka, mendapat banyak penghargaan, dan mengendalikan banyak orang sekaligus. Hal yang sama juga berlaku bagi mereka yang amat berambisi memiliki perusahaan besar. Mereka dapat memiliki banyak pegawai, yang memungkinkan mereka untuk melakukan berbagai hal yang intinya adalah perwujudan dari motif kekuasaan. Untuk itulah, ketika dalam studi pendahuluan ditemui adanya motivasi pindah pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan yang lebih baik, kita tampaknya perlu mencari tahu dan memahami lebih jauh apa motif yang melatarbelakangnya.

Motif kemudian, akan digali dengan menanyakan mengapa suatu motivator begitu penting bagi individu. Penggalan yang terus-menerus akan bermuara pada keinginan mendasar yang ingin diwujudkan oleh individu.

Higgins (2001) menemukan bahwa keputusan seseorang untuk berganti karir dipengaruhi oleh konteks atau faktor-faktor sosial. Lebih khusus, ia menguraikan bahwa semakin banyak seseorang memiliki jaringan yang dapat menjadi penasihat karir mereka,

semakin besar kemungkinan ia akan berpindah pekerjaan. Hal seperti ini amat logis, mengingat semakin banyak seseorang memiliki kenalan dalam berbagai bidang pekerjaan lain, semakin terbuka pulalah kemungkinan ia untuk mendapatkan informasi mengenai adanya pekerjaan-pekerjaan lain yang lebih menarik perhatian. Hanya saja penelitian yang meneliti responden orang-orang yang memang sering berpindah-pindah pekerjaan belum banyak dilakukan. Dalam penelitian Higgins ini pun, responden penelitian adalah para mahasiswa pascasarjana tingkat akhir. Akibatnya, hasil penelitian lebih membahas intensi seseorang untuk berpindah pekerjaan, bukan perilaku pindah pekerjaan itu sendiri.

Uraian ini pada intinya ingin menjelaskan bahwa perilaku berpindah-pindah kerja harus dipahami sebagai suatu bentuk perilaku individu yang utuh. Keutuhan ini dapat dicapai dengan memahami apa saja faktor-faktor internal dan eksternal yang mendorong dan mendukung seseorang untuk berpindah-pindah pekerjaan. Faktor internal digali dengan mengidentifikasi motivasi, yaitu tujuan yang ingin dicapai seseorang melalui perilakunya, bagaimana ia akan mencapai tujuan tersebut, seberapa keras ia akan berusaha, dan kapan ia akan berhenti. Penggalan yang lebih mendalam secara terus-menerus mengenai mengapa suatu tujuan begitu penting akan memunculkan motif yang paling mendasar dari perilaku tersebut. Faktor eksternal meliputi segala faktor

pendukung di luar diri individu yang memungkinkannya untuk berpindah-pindah pekerjaan. Faktor yang satu ini dapat diidentifikasi dengan menggali bagaimana seseorang dapat berpindah-pindah pekerjaan berkali-kali.

### Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan strategi studi kasus. Pendekatan kualitatif digunakan untuk dapat menjawab pertanyaan penelitian yang mengharuskan peneliti untuk melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap permasalahan yang diajukan. Studi kasus sebagai suatu strategi penelitian digunakan dalam penelitian ini dengan beberapa alasan. Pertama, berkaitan dengan pertanyaan penelitian. Yin (1994) menjelaskan bahwa studi kasus dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian berupa bagaimana (*how*) dan mengapa (*why*). Ia berargumen bahwa kedua pertanyaan tersebut mengindikasikan perlunya eksplorasi terhadap permasalahan yang ingin dijawab melalui penelitian. Kedua adalah berkaitan dengan kontrol terhadap perilaku yang akan diteliti. Studi kasus umum digunakan ketika perilaku subyek yang akan diteliti tidak dapat dimanipulasi. Alasan ketiga berkaitan dengan fokus terhadap kontemporeritas. Diuraikan oleh Yin bahwa studi kasus memfokuskan diri untuk meneliti fenomena-fenomena yang cukup kontemporer. Beberapa kasus yang amat jarang ditemui (suatu penyakit atau kejadian langka) dan karenanya belum

banyak penelitian yang berusaha mengungkapnya menjadi hal yang mendasari seorang penelitian menggunakan studi kasus. Hal yang terakhir tersebut peneliti jadikan alasan utama penggunaan studi kasus dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan berbagai penelitian yang ada baru sampai menjawab pertanyaan mengapa seseorang *berpindah* pekerjaan, dan bukan *berpindah-pindah* pekerjaan.

Penelitian ini akan difokuskan pada satu macam responden, yaitu orang-orang yang sering berpindah-pindah pekerjaan. Adapun kriteria yang diajukan sebagai dasar pemilihan responden adalah:

- Pindah kerja atas keinginan dan keputusan sendiri, bukan karena faktor-faktor keterpaksaan seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- Memegang jabatan manajerial pada setiap pekerjaan yang telah dan sedang dilalui.
- Telah berpindah-pindah kerja minimal tiga kali dengan rentang waktu antar pekerjaan rata-rata maksimum dua tahun.

Pengumpulan data pada penelitian ini akan menggunakan wawancara mendalam yang terfokus (*in-depth-focused interview*). Selain itu, peneliti juga melakukan observasi para responden, sehingga dapat melakukan pengecekan apakah responden telah yakin dengan jawabannya. Observasi ini akan amat bermanfaat untuk menghindari jawaban-jawaban yang bias dari responden.

Pelaksanaan wawancara mendalam terfokus diawali dengan mencari responden yang diperlukan. Peneliti menggunakan strategi berupa menyebarkan kepada banyak orang mengenai kriteria responden yang diinginkan. Penyebaran ini peneliti lakukan secara lisan dan melalui sumber lain seperti *mailing list*. Setelah responden ditemukan dan bersedia, peneliti akan melakukan pengenalan dan membangun *rapport* yang baik, sebelum nantinya melakukan wawancara. Pada pertemuan selanjutnya, peneliti akan melakukan wawancara yang waktunya menyesuaikan dengan jadwal kerja para responden, termasuk apakah responden memilih untuk diwawancarai di tempat kerja atau di rumah. Pelaksanaan wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun sebelumnya.

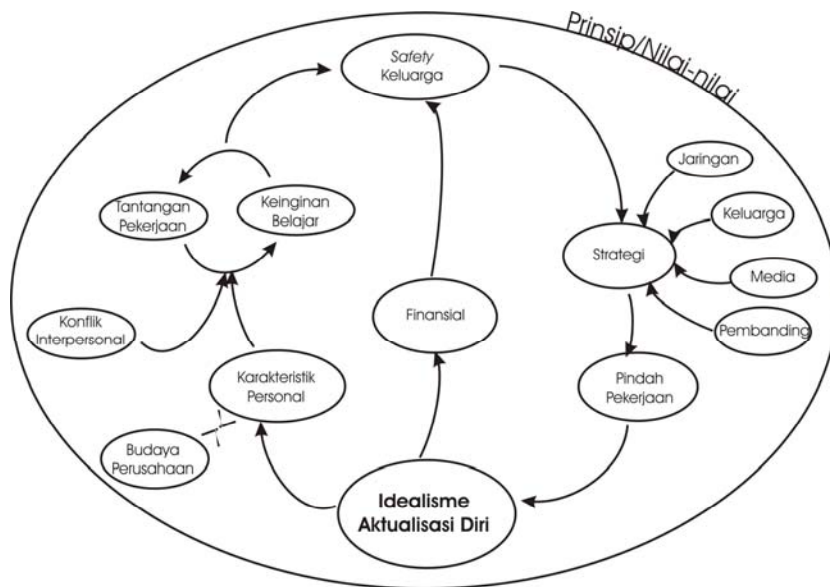
Penelitian ini akan menggunakan model analisis data *theoretical coding*, yaitu suatu model analisis yang sering digunakan untuk mengembangkan *grounded theory*. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan suatu konstruk teoritik yang murni berasal dari data responden, selain juga melakukan tes terhadap teori-teori yang ada. *Theoretical coding* dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu *open coding*, *axial coding*, dan *selective coding*. Analisis terus dilakukan hingga peneliti menemukan *central phenomenon*, yaitu satu titik pertemuan dari data-data yang dapat menjawab pertanyaan penelitian secara menyeluruh.

## Hasil

Hasil penelitian akan diutamakan pada kekhasan setiap individu dari aspek motivasi, motif, dan faktor-faktor yang mendukungnya berpindah-pindah pekerjaan. Di bawah ini akan dijelaskan satu-persatu dinamika psikologis berpindah-pindah pekerjaan dari setiap responden.

### Temuan pada Responden I: Pak Win

Dua kebutuhan yang paling mendasar—idealisme dan aktualisasi diri—mendasari munculnya karakteristik personal yang dimiliki oleh Pak Win. Kasus tertentu, karakteristik personal ini kemudian bergesekan atau berbenturan dengan budaya perusahaan tempatnya bekerja. Budaya perusahaan disini meliputi nilai-nilai dan sistem kerja yang tidak sesuai. Karakter responden yang ingin tahu dan selalu ingin mengembangkan diri kemudian mendorongnya untuk selalu mencari tantangan baru dan kesempatan baru untuk belajar. Dua hal terakhir ini ibarat dua sisi pada mata uang yang sama. Tantangan pekerjaan memerlukan kemauan untuk terus belajar, sementara keinginan untuk belajar akan terfasilitasi dengan baik ketika ada tantangan baru. Uniknya, ada faktor konflik interpersonal di sini. Konflik yang biasa dianggap sebagai sesuatu yang harus dihindari malah seringkali dijadikan alat untuk mencari tantangan dan kesempatan untuk belajar yang baru. Sisi lain, kebutuhan dasar juga memunculkan motivasi yang



Gambar 1. Model Dinamika Psikologis Responden Pak Win

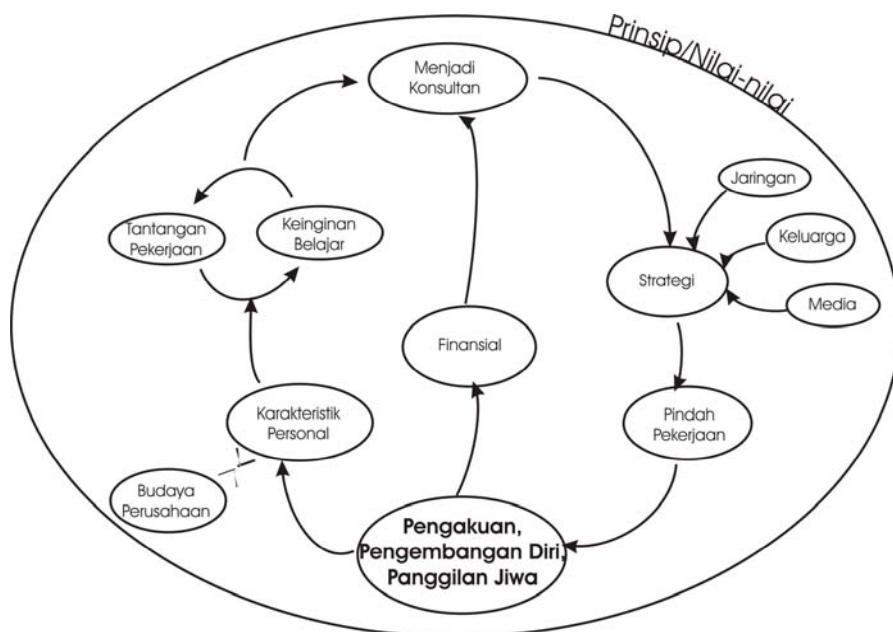
bersifat lebih pragmatis, yakni finansial. Bagaimanapun, Pak Win merupakan kepala keluarga yang bertanggung jawab penuh terhadap keberlangsungan kehidupan keluarganya. Motivator finansial ini akhirnya bertemu dengan motivator lain untuk mewujudkan suatu misi hidup, yakni *safety* keluarga. Sebagaimana diketahui, sebuah visi—dalam hal ini kebutuhan dasar—membutuhkan misi untuk mengoperasionalkan cara mencapainya. Keluarga yang aman memungkinkan Pak Win untuk lebih menggali potensi diri dan berbagi dengan banyak orang melalui idealismenya. Untuk itulah, ia kemudian mengatur berbagai strategi guna mencapai semua tujuan ini—memenuhi kebutuhan dasar dan *safety* keluarga. Strategi tersebut banyak dipengaruhi

oleh faktor-faktor lingkungan seperti jaringan yang dimiliki, dukungan keluarga, media, dan pembanding. Strategi inilah yang kemudian membantunya untuk sukses berpindah-pindah pekerjaan.

#### Temuan pada Responden II: Ibu Fitri

Kebutuhan dasar untuk mendapatkan pengakuan, mengembangkan diri, dan memenuhi panggilan jiwa melandasi terbentuknya karakter personal Ibu Fitri. Kasus tertentu, karakter ini seringkali berbenturan dengan budaya perusahaan sehingga mendorongnya untuk berpindah pekerjaan. Karakteristik personal ini pula yang mendasari munculnya keinginan untuk selalu mencari tantangan dan kesempatan baru untuk





Gambar 2. Model Dinamika Psikologis Responden Ibu Fitri

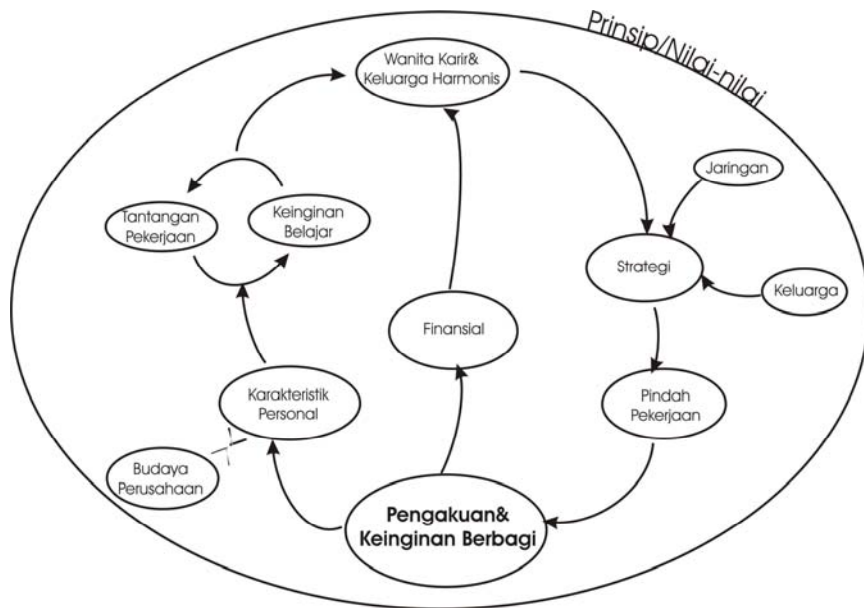
belajar. Seperti halnya pada responden Pak Win, dua hal yang terakhir ini ibarat dua sisi mata uang yang sama. Keinginan untuk belajar selalu mendorong Ibu Fitri untuk mencari tantangan-tantangan baru, sementara tantangan di tempat kerja yang baru juga menuntutnya untuk selalu belajar.

Jalur ini kemudian bertemu dengan motivator finansial. Tak dipungkiri, finansial merupakan salah satu pertimbangan dalam menerima sebuah pekerjaan. Pertemuan ini bermuara pada pencapaian misi hidup menjadi konsultan yang memang telah Ibu Fitri inginkan sejak lama. Untuk itulah, ia membutuhkan langkah jitu guna memiliki kapabilitas yang memadai.

Baginya, berpindah-pindah pekerjaan merupakan cara yang efisien dan efektif. Disusunlah strategi sehingga proses berpindah-pindah pekerjaan menjadi proses yang menguntungkan dan aman. Pada penyusunan strategi inilah Ibu Fitri memanfaatkan faktor-faktor jaringan, media, dan dukungan yang diberikan keluarga padanya.

#### Temuan pada Responden III: Ibu Umi

Secara umum, dinamika pada responden Ibu Umi ini sama seperti pada responden-responen sebelumnya. Hanya saja, misi hidup yang ingin dicapai adalah menjadi wanita karir dengan keluarga yang harmonis. Ini adalah dua hal yang tidak dapat ditawar



Gambar 3. Model Dinamika Psikologis Responden Ibu Umi

baginya. Prinsip dan nilai-nilai kehidupan juga lah yang menjaganya untuk tetap memegang teguh misi ini.

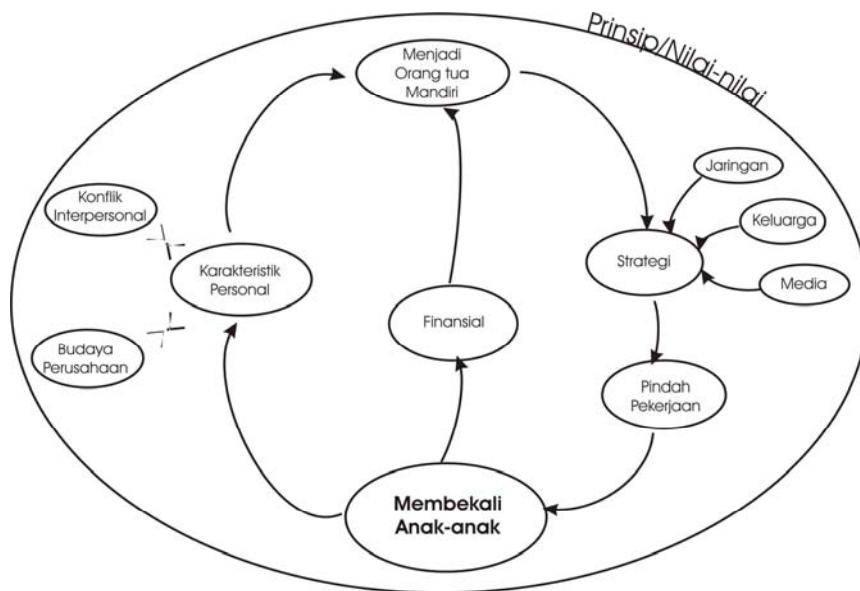
#### Temuan pada Responden IV: Pak Adji

Kasus Pak Adji ini sedikit berbeda dibandingkan ketiga kasus lainnya. Ia memiliki motivasi utama untuk mendapatkan *gain* finansial yang lebih tinggi ketika berpindah-pindah pekerjaan. Tidak ada keinginan untuk mencari tantangan atau kesempatan baru untuk belajar pada dirinya. Hal ini lebih dikarenakan cara pandanganya yang unik terhadap masalah. Usaha untuk menghindari masalah adalah hal yang sia-sia baginya. Masalah baginya merupakan suatu hal yang pasti terjadi, tinggal bagaimana ia mensikapi dan

mencari cara mengatasinya saja. Salah satu cara untuk mengatasi itu adalah dengan berpindah pekerjaan. Bukan semata-mata untuk menghindari masalah, melainkan justru mendapatkan keuntungan finansial yang lebih besar. Seperti terjadi pada satu perusahaan yang ia ketahui memiliki pesangon cukup besar. Semua itu dilakukan Pak Adji untuk mencapai misi hidupnya, yaitu menjadi orang tua yang mandiri. Melalui misi ini, ia mengharapkan bisa memberikan sesuatu sebagai bekal bagi anak-anaknya.

#### Diskusi

Berdasarkan hasil analisis pada tiap responden, peneliti merumuskan model



Gambar 4. Model Dinamika Psikologis Responden Pak Adji

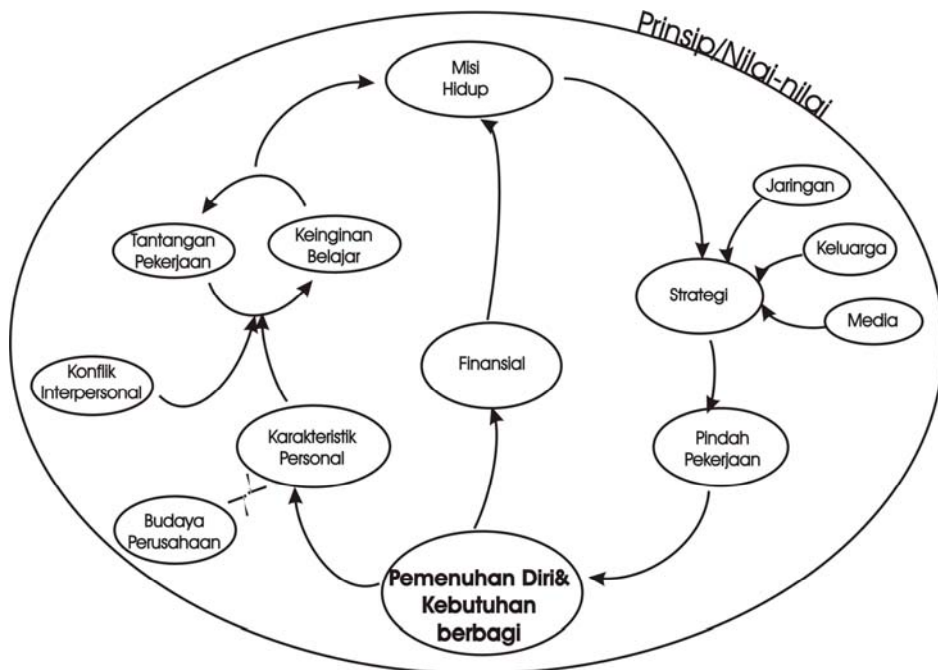
dinamika psikologis seperti di atas. Model tersebut berisi tema-tema umum yang muncul pada hampir semua responden mengenai motivasi, motif, serta faktor-faktor pendukung mereka berpindah-pindah pekerjaan. Dapat dilihat bahwa kesemua responden memiliki kebutuhan dasar yang sama, yaitu pemenuhan diri dan kebutuhan untuk berbagi.

Pemenuhan diri adalah keinginan untuk memaksimalkan potensi diri, sementara kebutuhan untuk berbagi adalah keinginan untuk menyumbangkan sesuatu bagi kehidupan banyak orang.

Peneliti menyimpulkan bahwa kedua kebutuhan ini ibarat dua sisi pada mata uang yang sama. Untuk mencapai pemenuhan diri, seseorang harus selalu

berbagi, sementara untuk dapat berbagi seseorang harus selalu mengembangkan diri. Dua visi hidup inilah yang melahirkan berbagai motivasi seperti finansial, keinginan untuk belajar, mencari tantangan pekerjaan yang baru, hingga misi hidup. Misi hidup inilah yang merupakan pertemuan antara motivasi yang bersifat pragmatis (finansial) dan idealis (tantangan pekerjaan dan keinginan untuk belajar). Sebagaimana pada organisasi, misi hidup seseorang kemudian dimanifestasikan ke dalam strategi-strategi yang memungkinkan ia untuk dapat berpindah-pindah pekerjaan dengan mulus.

Peneliti berpendapat bahwa berpindah-pindah pekerjaan bagi para responden hanya merupakan alat untuk mencapai visi hidup—pemenuhan dua



Gambar 5. Model Dinamika Psikologis Berpindah-pindah Pekerjaan

kebutuhan dasar mereka. Hal ini disebabkan dua kebutuhan dasar tersebut sebenarnya merupakan kebutuhan dasar dari hampir semua orang. Jika kemudian ada orang yang berpindah-pindah pekerjaan sementara yang lain menetap bertahun-tahun, hal ini lebih disebabkan oleh faktor *content* (seperti karakteristik personal) dan *context* (seperti budaya perusahaan, jaringan, dukungan keluarga, dll). Untuk itu, perlu kiranya diadakan penelitian lanjutan pada responden-responden lain terutama pada mereka yang tidak pernah berpindah-pindah pekerjaan selama puluhan tahun atau mereka yang berpindah-pindah pekerjaan tetapi dengan latar belakang spesialisasi yang berbeda.

### Daftar Pustaka

- Artanto, Duma Racmat. (2002). Konsep Mengenai Tuhan pada Anak. *Skripsi*. Tidak diterbitkan, Fakultas Psikologi UGM, Jogjakarta.
- Covey, Stephen R. (2004). *The 8<sup>th</sup> Habit*. New York: Free Press.
- Flick, Uwe. (2002). *An Introduction to Qualitative Research 2<sup>nd</sup> ed.* London: Sage Publications.
- Higgins, Monica C. (2001). Changing Careers: The Effect of Social Context. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 595-618.
- Himam, Fathul. 2002. Inventing The Future: A Meta-ethnographic analysis Towards Understanding The Process of Individual and Organizational

- Adaptive Strategies to Change. *Dissertation*. Lincoln: Graduate College University of Nebraska.
- Huselid, Mark A. & Day, Nancy E. (1991). Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76, 380-391.
- Hom, Peter W. & Griffeth, Rodger W. (1991). Structural Equations Modelling Test of A Turnover Theory: Cross-Sectional and Longitudinal Analyses. *Journal of Applied Psychology*, 76, 350-366.
- Hom, Peter W, Carranicas-Walker, Fanny, Prussia Gregory E, & Griffeth Rodger W. (1992). A Meta-Analytical Structural Equations Analysis of A Model of Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77, 890-909.
- Maslow, Abraham H., (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publisher Inc.
- McClelland, David. 1(1987). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Meyer, John P., Becker, Thomas F., Vanderberghe, Christian. (2004). Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Intergative Model. *Journal of Applied Psychology*, 89, 991-1007.
- Mobley, William H. (1977). Intermediate Linkages in The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- Neuman, W. Lawrence. (2000). *Social Research Method: Qualitative and Quantitative Approaches*. Needham Heights: Allyn and Bacon.
- Noe, Raymond L. et al. (2003). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Pervin, Lawrence A. & John, Oliver P. (2001). *Perconality: Theory and Research 8<sup>th</sup> ed*. New York: John Wiley and Sons.
- Poerwandari, E.K. (1998). *Pendekatan Kualitatif Dalam Penelitian Psikologi*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) dan Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Petri, Herbert L. (1981). *Motivation: Theory and Research*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Organizational Behavior 10<sup>th</sup> ed*. New Jersey : Prentice-Hall
- Strauss, Anselm & Corbin, Juliet. (1998). *Basics of Qualitative Research*. Newbury Park: Sage Publications.
- Walgito, Bimo. (2001). *Pengantar Psikologi*. Jogjakarta: Andi Press.
- Yin, Robert K. (1994). *Case Study Research: Design and Methods*. Thousand Oaks: Sage Publications.